

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«КАРГИНСКИЙ АГРАРНО - ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»  
ИМЕНИ В.Е. ТЕПЛУХИНА**

**«УТВЕРЖДАЮ»**

**Директор ГБПОУ РО «КАТТ»  
имени В.Е. Теплухина  
О.А. Ганнова**



**«31» августа 2020г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке организации и проведении наставничества  
в государственном бюджетном образовательном учреждении  
Ростовской области  
«Каргинский аграрно-технологический техникум»  
имени В.Е. Теплухина**

**Документ рассмотрен,  
одобрен и утвержден  
Педагогическим советом  
«31» августа 2020г.  
Протокол №2**

**Локальный акт № 50**

**2020г.**

## 1. Общие положения

Настоящее положение о целевой модели наставничества (далее - Положение) в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области "Каргинский аграрно-технологический техникум" имени В.Е. Теплухина (далее Техникум) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации».

1.2 **Целью** внедрения Положения является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников Техникума

1.3. **Задачами** внедрение Положения в Техникуме, являются:

- улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося и молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

1.4. Срок реализации программы наставничества в Техникуме, рассчитан на период с 2020 по 2023 года.

## 2. Основные термины и определения

*Наставничество* – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

*Форма наставничества* – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

*Программа наставничества* – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

*Наставляемый* – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

*Наставник* – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и

компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Куратор* – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по программам среднего профессионального образования, который отвечает за организацию программы наставничества.

*Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в Техникуме

*Методология наставничества* – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

*Активное слушание* – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

*Метакомпетенции* – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

*Благодарный выпускник* – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

*Сообщество образовательной организации* – сотрудники Техникума, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

### **3. Формы наставничества**

3.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности Техникума предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли:

**наставляемый и наставник.**

3.2. Наставниками могут быть учащиеся техникума, представители сообществ выпускников, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

3.3. Наставляемым может стать любой обучающийся Техникума, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

3.4. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, в Техникуме выделены:

- «преподаватель-преподаватель»;
- «преподаватель – студент»;
- «работодатель – студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем

с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

3.5. Форма наставничества **«преподаватель - преподаватель»**.

3.5.1. Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, имеющий стаж работы в соответствующей должности не менее 3 лет, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

3.5.2. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Техникума позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3.5.3. Оцениваемые результаты: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа

специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (техникуме); качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых группах; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### 3. 5.4. Портрет участников.

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

**Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

**Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Это так же может быть педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

### 3. 5.5. Возможные варианты взаимодействия.

**«опытный педагог – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

**«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

**«педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой

школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

**«опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

3. 5.6. Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «преподаватель - преподаватель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

3. 5.7. Преподаватели Техникума назначаются наставниками с их письменного согласия.

3. 5.8. Преподаватель - наставник:

- Организует совместную работу с наставляемым по достижению целей наставничества согласно разработанного плана.

- Не реже одного раза в месяц информирует о процессе и результатах совместной работы руководителя формы наставничества.

- По итогам работы в качестве наставника устно отчитывается на инструктивно-методическом совещании, в конце учебного года составляет письменный отчет.

3.6. Форма наставничества **«работодатель – студент»**.

3.6.1. Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия Техникума и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал), с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

3.6.2. Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

3.6.3. Оцениваемые результаты: улучшение образовательных результатов студента; численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации; увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и

компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию; численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником; увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

#### 3.6.4. Портрет участников.

**Наставник.** Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

#### **Наставляемый.**

Вариант 1. *Активный.* Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. *Пассивный.* Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри Техникума.

#### 3.6.5. Возможные варианты взаимодействия.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого.

**«активный профессионал – равнодушный потребитель»**, мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

**«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»** – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;

**«коллега – будущий коллега»** – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением

и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

**«работодатель – будущий сотрудник»** – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

3.6. 6. Область применения в рамках образовательной программы.

В профессиональных образовательных организациях: практико - ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

3.7. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

3.8. Финансирование определяется выбором для реализации вышеперечисленных форм наставничества и прописано в Программе наставничества.

#### **4. Порядок организации наставничества в Техникуме**

4.1. Директор техникума ежегодно издает приказ «О наставничестве», в котором закрепляются наставники за определенными группами (категориями) обучающихся или отдельными обучающимися, молодыми специалистами.

4.2. Список наставляемых, которым требуется наставник, формируется после проведения анализа и выявления обучающихся, педагогов с данной потребностью.

4.3. Список наставников и программы наставничества формируют ответственные за реализацию различных форм наставничества – *руководители форм наставничества*:

- в форме «студент-студент» - социальный педагог;
- в форме «преподаватель - преподаватель» - заведующий учебной частью;
- в форме «работодатель-студент» - заведующий учебно-производственной базой.



4.4. Критерии отбора наставников, требования к наставникам, зависят от выбора форм наставничества, реализуемых в Техникуме, и прописаны в Программе наставничества.

4.5. Формирование наставнических пар/групп. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия. Пары формируются руководителями форм, куратором на основе пожеланий наставника и наставляемого к возрасту, полу, сфере компетенции/интересов партнера, дальности перемещений для прохождения индивидуальных встреч, а также с учетом дополнительных данных о наставнике и наставляемом (психологические характеристики, личные качества). Не допускается отбор наставляемых наставниками.

4.6. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевод наставника на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся;
- психологической несовместимости наставника и обучающегося.

## **5. Мониторинг эффективности программ наставничества**

5.1. Мониторинг процесса наставничества и оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов включает 2 этапа: входной и итоговый. Инструмент – анкета наставника, анкета наставляемого (Приложение).

5.2. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с Программой наставничества.

5.3. Оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества:

5.3.1. Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в Техникуме осуществляет куратор программы.

5.3.2. Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка проставляется куратором в базе наставляемых (Приложение).

5.4. Проведение мониторинга показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 01 октября и 01 апреля ежегодно) руководителями форм наставничества.

5.5. В срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, куратор вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направляет данную форму в Министерство просвещения Российской Федерации.

## **6. Права и обязанности наставника, подопечного, бизнес-партнеров**

6.1. Наставник имеет право:

- привлекать опыт работы других сотрудников для расширения профессиональных компетенций подопечного;
- посещать занятия своего подопечного;
- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых производственных заданий, отчетную документацию подопечного;
- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;
- выходить с ходатайством о прекращении стажировки подопечного по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт с подопечным);
- на премиальные выплаты по промежуточным и итоговым результатам реализации Программы наставничества.

6.2. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и подопечного;
- разработка совместно с подопечным индивидуальной траектории профессионального развития;
- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность подопечного;
- наставник из числа сотрудников бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы несут персональную ответственность за качество обучения подопечных и не реже одного раза в неделю информируют администрацию техникума о их результатах;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью подопечного, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести отчетную документацию;
- ежемесячно подводить итоги деятельности наставничества;
- по итогам наставничества представить куратору заключение о результатах работы по наставничеству с кратким отзывом, в котором должна содержаться информация о выполнении индивидуального плана обучения и воспитания наставляемого, деловых качествах молодого специалиста и его готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей.

6.3. Подопечный имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации техникума предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с трудовой деятельностью;
- посещать занятия наставника;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к куратору о замене наставника либо о прекращении стажировки

#### 6.4. Обязанности подопечного:

- изучать Закон РФ «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие профессиональную деятельность, локальные акты колледжа;
- выполнять индивидуальную траекторию профессионального развития в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;
- консультировать наставника по применению передовых методов и форм работы в своей учебной и профессиональной деятельности;
- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

#### 6.5. Обязанности бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы:

- производить отбор работников для осуществления функции наставничества;
- контролировать деятельность наставника в рамках реализации программы обучения на предприятии;

#### 6.6. Право бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы:

- согласовывать с руководством техникума сроки и программу прохождения стажировки;
- привлекать наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций подопечных и работе комиссии присвоению квалификации обучающимся по профессии/специальности в соответствии с приказом о составе комиссии;
- поощрять наставника за качественное выполнение функций наставничества.

### **7. Обязанности руководителей форм наставничества**

- 7.1. Разработать (совместно с наставником) и утвердить Программу наставничества;

- 7.2. Подготовить проект приказа о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с формой наставничества;
- 7.3. Проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- 7.4. Создать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- 7.5. Посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;
- 7.6. Организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с наставляемыми;
- 7.7. Анализировать и распространять положительный опыт наставничества в техникуме.

## **8. Обязанности куратора программы наставничества**

- 8.1. К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:
  - 8.1.1. Сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
  - 8.1.2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
  - 8.1.3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
  - 8.1.4. Контроль проведения программ наставничества;
  - 8.1.5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
  - 8.1.6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели; мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц;
  - 8.1.7. Проведение мониторинга показателей эффективности внедрения Программы наставничества.
- 8.2. При создании условий необходимого финансирования куратором программ наставничества могут быть использованы ресурсы образовательных организаций региона, ресурсы партнеров программы, предприятий - участников программы, региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей - филантропов.

## **9. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

- 9.1. В целях формирования мотивирующих наставника факторов в Техникуме, должна быть создана среда, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Важно популяризировать роль наставника; рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.
- 9.2. Проведение по итогам программы наставничества общей встречи всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации;

9.3. Отправка благодарственных писем родителям наставников из числа обучающихся;

9.4. Размещение информации о наставниках на сайте Техникума в разделе «Наставничество».

9.5. Выполнение функций наставника является дополнительной работой, связанной с образовательным процессом и не входящей в круг основных обязанностей работника. Может устанавливаться оплата в виде премиальной выплаты по промежуточным (до 1 января) и итоговым (30 июня) результатам реализации Программы наставничества, решением Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Техникума.

10.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами Техникума.